



# COMUNE DI SASSO DI CASTALDA

## PROVINCIA DI POTENZA

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 4 DEL 22/01/2024

COPIA

**OGGETTO:** ADOZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno **ventidue** del mese di **gennaio** alle ore **13:15** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	NARDO ROCCHINO	Si	
Vicesindaco	BENEVENTANO DONATO	Si	
Assessore	LAURINO MARIANGELA	Si	

Totale Presenti: 3

Totale Assenti: 0

Partecipa il **Segretario Comunale Dott. Ettore MASSARI**

Il **Presidente Rocchino NARDO**, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

#### LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso** che, in riferimento alla richiesta di parere, formulata a termini dell'articolo 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000, sono stati espressi, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i seguenti pareri:

In ordine alla regolarità tecnica

Favorevole 22/01/2024

F.to Dott. Ettore MASSARI

In ordine alla regolarità contabile

Favorevole 22/01/2024

F.to Pina Donatella BUONO

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).
- Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.
- Gli obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

VISTO il decreto legislativo n. 196/2000 recante "disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47, della legge 17 maggio 1999, n. 144 che l'art. 7 comma 5 prevede che "le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni e locali(...) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne ....";

VISTO il decreto legislativo n. 165/2021 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che definisce le modalità per garantire, da parte delle Amministrazioni pubbliche, le condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, l'uguaglianza sostanziale e la valorizzazione delle caratteristiche di genere;

DATO ATTO che la Direttiva della Presidenza del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 art. 3 comma II, richiama le amministrazioni all'adozione dei Piano Triennali di Azioni Positive nelle forme di partecipazione sindacale e di consultazione prevista dalla normativa su indicata al fine di "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro";

TENUTO CONTO delle indicazioni sulla predisposizione PTAP inviate con nota circolare della Consigliera Regionale di Parità;

VISTI gli atti e la documentazione reperibile sul sito internet della consigliera di parità della Regione Basilicata ([Consigliera di parità – Regione Basilicata](#));

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 02.06.2023 ad oggetto : "ADOZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023 – 2025";

RITENUTO pertanto opportuno confermare il Piano di Azioni Positive, approvato con deliberazione n. 31 del 02.06.2023, corredato del parere positivo della Consigliera Regionale di Parità inviato con nota pec del 17.05.2023, allegati al presente provvedimento;

DATO ATTO della regolarità tecnica amministrativa della presente deliberazione;

DATO ATTO della regolarità tecnica finanziaria della presente deliberazione;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun nuovo ovvero maggiore onere a carico del bilancio dell'Ente;

VISTI:

- lo Statuto Comunale;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267, recante il "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- il decreto legislativo n. 198/2006.

*Con votazione favorevole unanime,*

### **DELIBERA**

Per le motivazioni espresse in premessa che si intendono qui richiamate a formare parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

- 1) **DI APPROVARE** il Piano Triennale di Azioni Positive 2024 - 2026, che si allega quale parte integrante del presente provvedimento confermando quanto approvato con deliberazione n. 31 del 02.06.2023;
- 2) **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali Provinciali e alle RSU interne, nonché alla consigliera di parità regionale;
- 3) **DI PUBBLICARE** la presente deliberazione all'Albo pretorio on line per 15 gg. consecutivi e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente ai sensi del d.lgs. 33/2013.
- 4) **DI DICHIARARE** con separata e unanime votazione il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, c. 4, d.Lgs. n. 267/2000;

**Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:**

**Il Presidente**  
(f.to Rocchino NARDO)

**Il Segretario Comunale**  
(f.to Dott. Ettore MASSARI)

---

**Comunicazione ai Capigruppo Consiliari**

(art.125,D.Lgs. 18 Agosto 2000, n.267)

Si dà atto che nel presente verbale viene data comunicazione, oggi, giorno di pubblicazione ai Capigruppo Consiliari come previsto dall'art.125,D.Lgs 18 Agosto 2000, n.267.

Dalla residenza comunale, li **22/01/2024**

**Il Resp. Area Amministrativa**

---

**Referto di pubblicazione**

(art. 32, comma 1, L. 18 giugno 2009, n. 69)

Ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, il sottoscritto Responsabile dell'Area Amministrativa attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico per rimanervi per 15 giorni consecutivi.

Dalla residenza comunale, li **22/01/2024**

**Il Responsabile della Pubblicazione**  
f.to

---

**Certificato di esecutività**

(art. 134, comma 3, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Visti gli atti di Ufficio,

**S I C E R T I F I C A**

**che la su estesa deliberazione:**

E' stata affissa a questo Albo Pretorio on-line al n **30** per quindici giorni consecutivi dal **22/01/2024**, come prescritto dall'articolo 124, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, senza reclami;

E' stata altresì comunicata con lettera prot. n. del , al Prefetto di Potenza, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 135, comma 2, del D.lgs. n 267/2000;

**che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 22/01/2024**

Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000).

Comune di Sasso di Castalda, li **22/01/2024**

**Il Responsabile di Area**  
f.to Dott. Ettore MASSARI

---

**Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo**

Dalla residenza comunale, li **22/01/2024**

Il. Resp. **AREA AMMINISTRATIVA**  
*(Dott. Ettore MASSARI)*



# COMUNE DI SASSO DI CASTALDA

## PROVINCIA DI POTENZA

### PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026

**CONFERMA DEL PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2024-2025 approvato giusta  
Deliberazione G.C. n. 31/2023.**

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Sasso di Castalda come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. L'organico del Comune di Sasso di Castalda è caratterizzato da una buona percentuale femminile, è comunque sempre opportuna - nella gestione del personale - un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" — in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta — e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

**DOTAZIONE ORGANICA** La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 01-01-2022 rappresentata, distintamente per uomini e donne, è come segue:

Totale donne presenti nell'ente: 4 di cui tre part time e una al 100%;

Totale uomini presenti nell'ente: 4 part time;

#### **ART. 1 OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Con il presente Piano di Azioni Positive il Comune di Sasso di Castalda intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento: 1) alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento; 2) agli orari di lavoro; 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali; 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

#### **ART. 2 FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE**

Il Comune di Sasso di Castalda favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

La formazione intende perseguire precipuamente l'obiettivo della promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con la vita lavorativa, conformandosi in tal modo alle statuizioni di cui alla legge n. 81/2017, art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017.

La formazione verterà in particolare sui temi del lavoro agile (smart working), del diversity management e del sostegno alla disabilità sul luogo di lavoro, sulla prevenzione e tutela da molestie di ogni natura, sul contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.

Si provvederà inoltre ad avviare un percorso di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali.

I percorsi formativi tenderanno a promuovere e rafforzare la sensibilizzazione sui temi delle violenze, molestie e molestie sessuali, del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro e della valorizzazione della differenza di genere.

È garantita la partecipazione sia al personale femminile che a quello maschile a corsi di formazione qualificati, organizzati di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, eventualmente anche presso la sede comunale.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Il Comune si impegna ad aderire alle offerte formative promosse dall'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, specie se organizzate in modalità webinar e videoconferenza.

Il Comune dispone l'inserimento nel sito web istituzionale dell'Ente del link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: [www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it) al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

### **ART. 3 FLESSIBILITÀ' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Nel Comune di Sasso di Castalda è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Il Comune consente in lavoro in modalità da remoto (smart working) in presenza di effettive esigenze del lavoratore, in particolare se derivanti da adempimenti di doveri e obblighi genitoriali, evitando tuttavia rallentamenti all'azione amministrativa.

### **ART. 4 DISCIPLINA DEL PART-TIME**

Il Comune di Sasso di Castalda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

### **ART. 5 COMMISSIONI DI CONCORSO**

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

### **ART. 6 BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE**

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

### **ART. 7 PROGRESSIONE DELLA CARRIERA VERTICALE E ORIZZONTALE**

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

### **ART. 8 DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D. Lgs. 31.3.2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183 il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla RSU e alle organizzazioni sindacali di categoria. Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità. Il Piano è pubblicato sul sito web istituzionale alla sezione "trasparenza" e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

**UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'**  
*Avv. Ivana Enrica Pipponzi*

**Spett.le**  
**COMUNE di SASSO DI CASTALDA**

**a mezzo PEC:**  
**protocollo.comunesassodicastalda@pec.it**

**Oggetto: Piano Triennale Azioni Positive, PTAP, 2023/2025 del Comune di SASSO DI CASTALDA–  
Parere Positivo**

Preso visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 in oggetto indicato, verificato che sono state apportate le modifiche e integrazioni, come suggerite dall'Ufficio,

**si esprime Parere Positivo**

in considerazione della ritenuta idoneità delle misure individuate.

Si rammenta che questo Ufficio e il CUG dell'Ente potranno intessere una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica come previsto dal PTAP e dalla normativa di riferimento.

Distinti Saluti.

**Potenza, lì 17.05.2023**

**Fir.to digitalmente**  
**La Consigliera Regionale di Parità**  
**Avv. Ivana Enrica Pipponzi**





**UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'**  
*Avv. Ivana Enrica Pipponzi*

**Spett.le**  
**COMUNE di SASSO DI CASTALDA**

**a mezzo PEC:**  
**protocollo.comunesassodicastalda@pec.it**

**Oggetto: Piano Triennale Azioni Positive, PTAP, 2024/2026 del Comune di SASSO DI CASTALDA  
– Parere Positivo**

Presa visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026 in oggetto indicato, verificato che sono state apportate le modifiche e integrazioni, come suggerite dall'Ufficio,

**si esprime Parere Positivo**

in considerazione della ritenuta idoneità delle misure individuate.

Si rammenta che questo Ufficio e il CUG dell'Ente potranno intessere una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica come previsto dal PTAP e dalla normativa di riferimento.

Distinti Saluti.

**Potenza, lì 31.01.2024**

**F.to digitalmente**  
**La Consigliera Regionale di Parità**  
**Avv. Ivana Enrica Pipponzi**

